

**LAPORAN AKHIR TAHUN
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**PROKRASINASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI KELURAHAN
(STUDI KASUS DI KECAMATAN TEGAL TIMUR KOTA TEGAL)**

Tahun ke – 1 dari rencana 1 tahun

Oleh:

Ketua

Sri Adi Nurhayati, S.Pd, S.Psi, M.M

NIDN. 0613027002

Anggota Tim

Sesya Dias Mumpuni, M.Pd

NIDN. 0620019001

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
NOVEMBER 2018**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul	: PROKRASTINASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI KILURAHAN (Studi Kasus di Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal)
Peneliti/Pelaksana	
Nama Lengkap	: SRI ADI NURHAYATI, S.Psi, M.M
Perguruan Tinggi	: Universitas Pancasakti Tegal
NIDN	: 0613027002
Jabatan Fungsional	: Asisten Ahli
Program Studi	: Bimbingan Dan Konseling
Nomor HP	: 08122712592
Alamat surel (e-mail)	: adinurhayati@ymail.com
Anggota (1)	
Nama Lengkap	: SESYA DIAS MUMPUNI S.Pd, M.Pd
NIDN	: 0620019001
Perguruan Tinggi	: Universitas Pancasakti Tegal
Institusi Mitra (jika ada)	
Nama Institusi Mitra	: -
Alamat	: -
Penanggung Jawab	: -
Tahun Pelaksanaan	: Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun
Biaya Tahun Berjalan	: Rp 11,000,000
Biaya Keseluruhan	: Rp 11,000,000



Mengetahui,
Dekan FKIP UPS Tegal

(Dr. E. Masfuzad ES, M.Pd)
NIP/NIK 9653081963

Kota Tegal, 27 - 11 - 2018
Ketua,

(SRI ADI NURHAYATI, S.Psi, M.M)
NIP/NIK 050613021970



Menyetujui,
Kepala LPPM UPS Tegal

(Dr. Purwo Susongko, M.Pd)
NIP/NIK 197404171998021001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
BAB I PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang Masalah	5
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Kajian Penelitian Terdahulu	7
1.4 Hipotesis Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Procrastinasi Kerja	9
2.2 Kinerja Karyawan	13
2.3 Prokrastinasi Kerja dan Kinerja Karyawan	16
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	18
3.1 Tujuan Penelitian	18
3.2 Manfaat Penelitian	18
BAB IV METODE PENELITIAN	19
4.1 Jenis Penelitian	19
4.2 Populasi dan Sampel	19
4.3 Variabel Penelitian	19
4.4 Teknik Pengumpulan Data	19
4.5 Teknik Analisis Data	20
4.6 Teknik Terapi yang digunakan	20
4.7 Alur Penelitian	21
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	22
5.1 Hasil Awal Penelitian	22
5.2 Pembahasan Awal	22
BAB VI RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA	23
6.1 Kegiatan Publikasi	23
6.2 Penyusunan Laporan Penelitian	23
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	24
7.1 Kesimpulan	24
7.2 Saran	24
DAFTAR PUSTAKA	25

WORK PROCRASTINATION AND PERFORMANCE OF KELURAHAN EMPLOYEES (CASE STUDY IN EAST TEGAL DISTRICT)

An Author :

Sri Adi Nurhayati, S. Psi., S. Pd., MM.

Email add : wondermomson@gmail.com

Co Author :

Sesya Dias Mumpuni, S. Pd., M. Pd.

PRODI GUIDANCE AND COUNSELING, THE FACULTY OF EDUCATION,
UNIVERSITY PANCASAKTI TEGAL

ABTRACTION

Some humans immediately complete the work given to him to avoid additional burden on the next job, but there are some people who delay to complete the work given to him for various reasons. They feel it is a common thing experienced and done by many people. They forget that delaying a job only temporarily shifts the load and will add to the burden on the next job. Procrastination also directly affects employee performance. The performance of employees viewed from the results of their work in quality and quantity in accordance with the duties and responsibilities given to him. The method that will be used in the achievement of the goal is a mix method. The use of qualitative data using case studies is expected to be deep and appealing to aspects that are rarely known by most people. Then a quantitative approach is used as a calculation of the attitude scale procrastination employment kelurahan employees in the district and the scale of employee performance attitude kelurahan in East Tegal district. Within six months there have been changes in the performance of kelurahan employees in East Tegal district through Rational Emotive and Cognitive Behavior techniques, the data obtained can represent the performance of kelurahan employees in East Tegal subdistrict. The level of community satisfaction on the performance of kelurahan employees in East Tegal sub-district increased.

Keywords: public services, satisfaction

ABTRAKSI

Beberapa manusia segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk menghindari beban tambahan di pekerjaan berikutnya, namun ada beberapa manusia yang menunda untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan berbagai alasan. Mereka merasa hal tersebut adalah hal yang biasa dialami dan dilakukan oleh banyak orang. Mereka lupa bahwa menunda suatu pekerjaan hanya mengalihkan beban untuk sementara waktu dan akan menambah beban di pekerjaan berikutnya. Prokrastinasi juga secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan dilihat dari hasil kerja mereka secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Metode yang akan dipakai dalam pencapaian tujuan adalah *mix method*. Penggunaan data secara kualitatif dengan menggunakan studi kasus diharapkan dapat mendalam dan mengena pada aspek yang jarang diketahui oleh kebanyakan orang. Kemudian dilakukan pendekatan kuantitatif yang digunakan sebagai perhitungan skala sikap prokrastinasi kerja karyawan kelurahan di kecamatan Tegal Timur dan skala sikap kinerja karyawan kelurahan di kecamatan Tegal Timur. Dalam kurun waktu enam bulan diharapkan telah tercapai perubahan pada kinerja karyawan kelurahan di kecamatan Tegal Timur melalui teknik Rational Emotif dan Cognitive Behavior, data yang didapat dapat mewakili kondisi kinerja karyawan kelurahan di kecamatan Tegal Timur. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja karyawan kelurahan di kecamatan Tegal Timur meningkat.

Kata kunci : procrastinasi, kinerja karyawan

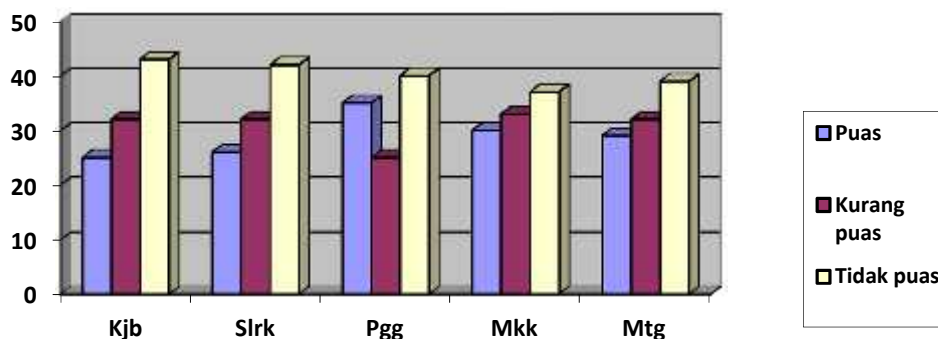
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap manusia mempunyai sifat dan kebiasaan yang berbeda punya cara kerja yang berbeda, meski mungkin pekerjaan yang dilakukan sama. Beberapa manusia segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk menghindari beban tambahan di pekerjaan berikutnya, namun ada beberapa manusia yang menunda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan berbagai alasan. Sering kita lihat, di kantor pelayanan publik, dalam penelitian ini adalah kantor kelurahan di kecamatan Tegal Timur, karyawan yang duduk mengobrol dengan sesama karyawan, merokok, bermain catur atau asyik bermain dengan handphone masing-masing, atau bahkan meninggalkan meja kerjanya untuk ke pasar atau ketempat lain yang tidak terkait dengan tugasnya, sementara banyak masyarakat menunggu untuk mendapatkan pelayanan dengan segera, terabaikan. Misalkan untuk mengurus akta kelahiran atau kartu keluarga, hal yang seharusnya bisa selesai dalam hitungan jam, menjadi selesai dalam hitungan hari. Sifat menunda suatu pekerjaan seperti ini sering disebut dengan prokrastinasi. Banyak orang tidak menyadari bahwa dia telah melakukan prokrastinasi. Mereka merasa hal tersebut adalah hal yang biasa dialami dan dilakukan oleh banyak orang. Mereka lupa bahwa menunda suatu pekerjaan hanya mengalihkan beban untuk sementara waktu dan akan menambah beban di pekerjaan berikutnya. Juga akan menimbulkan kerugian materi dan non materi yang tak terhitung. Jika procrastinasi ini dibiarkan tetap berada di lingkungan karyawan kelurahan di kecamatan Tegal Timur maka bisa muncul ketidaknyamanan pada masyarakat yang memerlukan pelayanan di kelurahan-kelurahan di kecamatan Tegal Timur

Grafik1.1
Tingkat Kepuasan Terhadap Layanan Karyawan Kelurahan
Di Kecamatan Tegal Timur

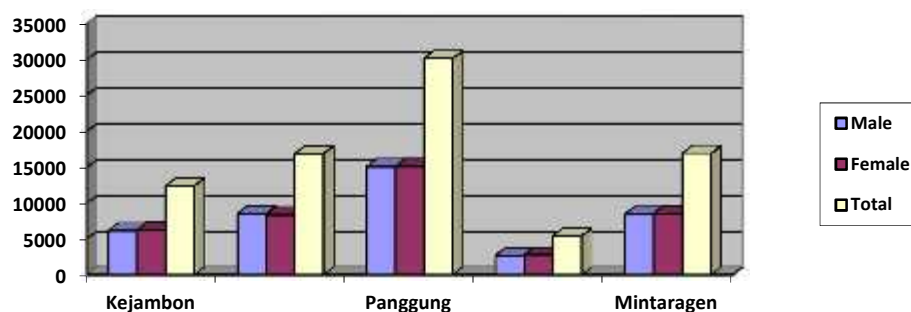


Sumber : Survey langsung di 5 kelurahan di kecamatan Tegal Timur

Keterangan : Kjb : Kejambon
 Slrk : Slerok
 Pgg : Panggung
 Mkk: Mangkukusuman
 Mtg : Mintaragen

Pada grafik Tingkat Kepuasan Terhadap Layanan Karyawan Kelurahan Di Kecamatan Tegal Timur terlihat bahwa tingkat ketidakpuasan masyarakat terhadap layanan karyawan kelurahan di kecamatan Tegal Timur masih lebih tinggi dibandingkan tingkat kepuasan atau kurang puas. Untuk itulah kinerja karyawan kelurahan di kecamatan Tegal Timur perlu ditingkatkan maka perilaku procrastinasi seperti ini tidak boleh dibudayakan. Karena procrastinasi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kinerja seorang karyawan dilihat dari hasil kerja mereka secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini merupakan studi kasus dan dilakukan di kecamatan Tegal timur yang terdiri dari 5 kelurahan yaitu Kelurahan Kejambon, Kelurahan Mangkukusuman, Kelurahan Mintaragen, Kelurahan Panggung, Kelurahan Slerok.

Tabel 1.1
Jumlah Penduduk Kecamatan Tegal Timur



Sumber : BPS kota Tegal 2017

Dengan jumlah penduduk cukup besar maka dibutuhkan juga pelayanan publik yang prima. Menurut Skowronski dan Mirowska (2013) procrastinasi merupakan masalah utama dalam dunia kerja, dimana kinerja sangat ditekankan serta berakibat secara financial pada karyawan yang bersangkutan jika karyawan menysia-nyiakan waktu. Berdasar latar belakang di atas maka penelitian ini dibuat dengan mengangkat tema “Prokrastinasi Kerja dan Kinerja Karyawan Kelurahan (Studi Kasus di Kecamatan Tegal Timur Kabupaten Tegal)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini berusaha untuk memecahkan masalah tentang:

- 1) Metode apakah yang digunakan untuk mengurangi prokrastinasi pada karyawan kalurahan di kecamatan Tegal Timur Kabupaten Tegal?
- 2) Faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan kalurahan di kecamatan Tegal Timur Kabupaten Tegal?

1.3 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang prokrastinasi atau kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh Anastasia Tri Kristiani sintya Dewi (Prokrastinasi Kerja Ditinjau Dari *Self Efficacy* Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Jawa Tengah), Murtafiatul Hikmah dan Emi Zulaifah (Hubungan antara Efikasi Kerja dengan Prokrastinasi

Kerja pada Karyawan), Atika Indah Permatasari (Hubungan antara Prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada PNS). Kesimpulan dari semua penelitian yang telah dilakukan tersebut hampir sama yaitu bahwa prokrastinasi mempengaruhi banyak hal, salah satunya adalah kinerja karyawan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Teknik dan teori Rational Emotif dan Cognitive Behavior dapat mengurangi procrastinasi dan meningkatkan kinerja karyawan kelurahan di kecamatan Tegal Timur

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Prokrastinasi Kerja

Procrastinasi berasal dari bahasa latin yang berarti kerjakan besok (King, 1998). Menurut Oxford Dictionary, procrastinasi adalah tindakan menunda sesuatu. Hal yang sering dilakukan saat menghadapi sesuatu yang penting atau sulit dan memerlukan tindakan segera.

Menurut Balkis dan Duru (2007) procrastinasi merupakan salah satu bentuk kesengsaraan manusia dan fenomena psikologi yang kompleks tidak hanya merujuk pada distress secara psikologis namun juga menunjukkan secara signifikan dengan rendahnya tingkat kesehatan, kenyamanan dan kesejahteraan.

Steel (2015) menulis bahwa procrastinasi bersifat irrasional atau yang lebih buruk adalah menunda sendiri.

Kerja menurut KBBI adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.

Berdasarkan definisi diatas maka procrastinasi kerja adalah tindakan menunda mengerjakan sesuatu hal yang penting dalam pekerjaan dengan melakukan pekerjaan lain yang lebih mudah dan sederhana. Pelaku procrastinasi disebut procrastinator.

Penyebab utama meningkatnya procrastiansi di Amerika, (juga belaaahn dunia yang lain) yaitu

1. Teknologi modern memudahkan orang melakukan prokrastinasi
2. Nilai post modern meningkatkan procrastinasi

Type procrastinator (anonymous, 2015) antara lain adalah :

1. Type pencemas

Takut melakukan kesalahan jadi lebih memilih untuk tidak mengerjakan tugas yang dierikan

2. Type santai

Mempunyai banyak hal yang dia ingin kerjakan sampai tidak bisa memutuskan mana

hal yang akan dikerjakan lebih dulu. Jadi dia juga tidak pernah memulai.

3. Type pencari sensasi

Type yang merasa bahwa bisa bekerja optimal dibawah tekanan yang tinggi.

4. Type perfectionist

Memasang target terlalu tinggi untuk dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang pada gilirannya justru tidak bisa diselesaikan.

5. Type penata

Type yang segera mengerjakan tugas tapi tidak pernah sampai ke selesai.

Tucker- Ladd (2006) berpendapat bahwa ada dua type procrastinator yaitu:

1. Type Santai, mempunyai perasaan negatif terhadap tugas (tapi tidak
2. dengan bersosialisasi)
3. Type Cemas, mempunyai kecemasan tentang kesenangan, kemampuan dan takut gagal

Procrastinasi lebih dihadapkan pada masalah motivasi daripada tentang pengaturan waktu. Penyebab procrastinasi (anonymus, 2014) yaitu :

1. Tugas yang diberikan terasa terlalu berat
2. Tidak tahu cara mengerjakan
3. Ketidak mampuan membuat prioritas
4. Mempunyai expectasi yang tidak realistic
5. Takut akan keberhasilan dan konsekuensinya
6. Kurang disiplin diri
7. Relevansi tugas yang tidak jelas hasilnya

Balkis dan Duru (2007) juga mengungkapkan beberapa penyebab perilaku procrastinasi yang mungkin terjadi yaitu

1. Pengaturan waktu yang kacau
2. Merasa kewalahan menangani tugas yang diberikan
3. Kurang motivasi
4. Kurang kemampuan berorganisasi
5. Ketidak mampuan berkonsentrasi pada pekerjaan
6. Kecemasan dan ketakutan akan kegagalan
7. Kepercayaan negatif akan kemampuan utama

8. Masalah pribadi
9. Harapan yang tidak realistis
10. Perfeksionis (menuntut kesempurnaan)

Faktor yang dapat mempengaruhi respon individu terhadap penundaan tugas (Steele's, 2007) yaitu :

1. Keengganan mengerjakan tugas
Sebisa mungkin menolak tugas yang dianggap tidak menyenangkan, membosankan, atau sulit
2. Takut gagal
Takut akan kegagalan; namun lebih memperhatikan pandangan dan penilaian orang lain tentang usaha mereka daripada menonjolkan kemampuan diri.
3. Depresi atau hal yang terkait dengan suasana hati
Motivasi rendah, meningkatnya depresi atau mengerjakan tugas hanya sesuai suasana hati
4. Pemberontakan.
Menunda memulai suatu pekerjaan karena benci tugas itu sendiri atau manusia yang memberi tugas
5. Masalah pengaturan waktu
Kurang tepat dalam memperkirakan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas
6. Impulsif dan gangguan
Mudah berpindah tugas, mengejar kepuasan atau sensasi...kemudian muncul kecemasan
7. Faktor lingkungan
Antara lain : tempat kerja atau belajar, memahami peran motivasi untuk segera memulai
8. Menyukai bekerja dibawah tekanan?
Menyadari desakan kerja dibatas waktu yang mendesak

Untuk mengatasi procrastinasi, Neville (2007) menyarankan 4 (empat) hal sebagai titik awal berubah, yaitu :

1. Pentingnya atau berharganya tugas tersebut untuk diri sendiri

Beri hadiah untuk diri sendiri jika tugas selesai tepat waktu dan benar.

2. Keinginan atau daya tarik tugas tersebut bagi diri sendiri
3. Menyepelekan procrastinasi
4. Pengaturan waktu

Survey yang dilakukan Steel juga menunjukkan bahwa procrastinasi dapat dikurangi dengan menetapkan tujuan yang akan dicapai. Nguyen et al (2013) menulis bahwa seorang procrastinator cenderung bekerja pada keadaan atribusi yang rendah, hal ini membuktikan bahwa motivasi yang rendah mengakibatkan procrastinasi.

Hal yang bisa dilakukan jika untuk mengatasi procrastinasi (anonymous, 2014) yang terjadi adalah :

1. Bagilah tugas yang dirasa terlalu besar menjadi bagian-bagian yang kecil sehingga terasa lebih ringan saat harus dikerjakan
2. Segera cari tahu cara mengerjakan tugas yang diberikan jika belum tahu cara mengerjakan tugas itu
3. Susun berdasar urutan kepentingan tugas yang akan dikerjakan
4. Mempunyai pengharapan yang realistis
5. Tidak perlu takut untuk sukses karena tiap keberhasilan pasti sudah menyenangkan

10 langkah mudah untuk mengatur waktu akan tidak terjerumus menjadi procrastinator (anonymous, 2015)

1. Tentukan prioritas
2. Pahami batas waktu
3. Susun jadwal
4. Minta bantuan jika diperlukan
5. Kurangi gangguan
6. Berhenti
7. Cek setiap hari
8. Langkah mundur
9. Beri hadiah untuk diri sendiri
10. Kompromi

Pengukuran procrastinasi dapat menggunakan (Steel, 2015) :

1. *Self report*
2. *General measures*
3. *Specific Measures*
4. *Observed*

Kesulitan dalam melakukan observasi procrastinasi adalah adanya beberapa hal yang tidak bisa dikendalikan.

5. *Academic measures*
6. *Other measures*
7. *Self-deception*

Beda procrastinasi dan penundaan (Steel, 2015) bahwa procrastinator membutuhkan menunda tapi tak setara dengan menunda. Karenan penundaan yang dilakukan dalam procrastinasi tanpa alasan.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut KBBI adalah sesuatu yang dicapai, Karyawan menurut KBBI adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (perusahaan dan sebagainya).

Campbell, J. P., McCloy, Oppler & Sager, 1993, membagi dimensi kinerja menjadi dua yaitu :

1. Aspek tingkah laku, kesesuaian antara situasi dan spesifikasi kinerja
2. Aspek hasil kinerja

Kinerja karyawan menurut Latifah adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengna tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Mangkunegara (2002) menyebutkan bahwa karyawan dengan kinerja tinggi mempunyai karakteristik sebagai berikut Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi :

1. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
2. Memiliki tujuan yang realistis
3. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
4. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Prawirosentono, 1999)

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas
3. Disiplin
4. Inisiatif

Campbell (1990) mengusulkan model delapan faktor yang mempengaruhi kinerja berdasar penelitian analisa faktor tentang dimensi kinerja, yaitu

1. Perilaku tugas khusus
2. Perilaku tugas yang tidak khusus
3. Komunikasi
4. Penilaian efisiensi
5. Disiplin personal
6. Membantu rekan tim kerja
7. Komponen pengawasan dan kepemimpinan
8. Tugas manajerial

Indikator Kinerja Karyawan secara individu, menurut Robbins (2006) adalah:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan

3. Ketepatan waktu

Dilihat dari sudut koordinasi hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektivitas

Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan hasil dari tiap unit

5. Kemandirian

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Faktor yang langsung mempengaruhi kinerja karyawan adalah (Madan & Bajwa, 2016):

1. Training

Training adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan.

2. Kompensasi

Hadiah merupakan elemen penting untuk memotivasi karyawan agar memberikan kemampuan terbaiknya untuk organisasi

3. Motivation

Motivasi adalah pendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan penuh komitmen

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memegang peran penting untuk karyawan karena jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka kinerja juga baik

5. Stress

Stress merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan

6. Emotional Intelligent dan Kapasitas Ruang

Emotional intelligent mempunyai peran yang positif dalam memahami perasaan

karyawan dan tingkat stress karyawan karena emotional intelligent dapat mengurangi stress karyawan.

7. Leadership

Untuk meningkatkan peran karyawan dalam organisasi, management harus punya kemampuan memimpin, memotivasi karyawan agar mempunyai kinerja yang baik, efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

8. Penerapan administrasi

Termasuk pembuatan keputusan dan reward management

Procrastinasi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Seperti telah dibahas diatas bahwa salah satu penyebab munculnya procrastinasi adalah rendahnya motivasi diri. Motivasi diri yang rendah membuat karyawan tidak bersemangat bekerja sehingga lebih memilih mengerjakan hal-hal yang menyenangkan dirinya dulu sebelum dia menyelesaikan tugasnya.

Barrick and Mount (1991) menulis bahwa ketelitian berhubungan dengan kinerja karena terkait dengan karakteristik personal seperti kegigihan, kecermatan, kehati-hatian, tanggung jawab, kerja keras yang sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam semua pekerjaan. Selain ketelitian, stabilitas emosi karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal namun penelitian ini memfokuskan penelitian pada pengaruh procrastinasi pada kinerja karyawan di kelurahan kecamatan Tegal Timur

2.3 Prokrastinasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, faktor tersebut antara lain adalah jam kerja, pelatihan, hambatan komunikasi, stress dan imbalan secara financial (Iqbal et al, 2015). Procrastinasi kerja adalah type dari kegagalan pengaturan diri (Nguyen et al. 2013). Karyawan dengan tingkat procrastinasi tinggi secara signifikan menghabiskan waktu kerja lebih banyak untuk melakukan hal yang tidak terkait dengan tugasnya sebagai karyawan (Metin et al, 2016)

Hal tersebut membuat kinerja prokrastinator menjadi rendah, target kerja tidak tercapai,

hasil kerja kurang memuaskan, waktu yang dibutuhkan jauh lebih lama, menimbulkan kerugian immaterial yang seharusnya tidak terjadi dalam hal ini adalah ketidaknyamanan yang diterima oleh pengguna jasa.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT

3. 1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui metode untuk mengurangi prokrastinasi pada karyawan kalurahan di kecamatan Tegal Timur Kabupaten Tegal.
- 2) Mendeskripsikan faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja kalurahan di kecamatan Tegal Timur Kabupaten Tegal.

3.2 Manfaat

- 1) Membantu procrastinator mengurangi procrastinasi
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian “Prokrastinasi Kerja dan Kinerja Karyawan Kelurahan (Studi Kasus di Kecamatan Tegal Timur Kabupaten Tegal)” menggunakan metode penelitian *mix method* yaitu penelitian yang menggabungkan dua pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang dilengkapi data kuantitatif.

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan variabel penelitian. Dalam penelitian “Prokrastinasi Kerja dan Kinerja Karyawan Kelurahan (Studi Kasus di Kecamatan Tegal Timur Kabupaten Tegal)” semua karyawan kelurahan di kecamatan Tegal timur merupakan responden. Semua dikenai perlakuan yang sama.

4.3 Variabel Penelitian

Azwar (2007) menulis bahwa Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variable-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masingmasing. Variabel adalah gejala yang bervariasi, yang menjadi objek penelitian. Variabel kuantitatif dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Identifikasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel bebas X : Procrastinasi
2. Variabel terikat Y : Kinerja Karyawan

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif menggunakan instrumen skala sikap Procrastinasi Kerja dan skala sikap tentang Kinerja Karyawan. Penggunaan instrumen skala sikap procrastinasi kerja dan skala sikap tentang kinerja karyawan sebagai deskripsi dari variabel secara naratif. Variabel tersebut dibuat dalam *blue print* atau kisi-kisi yang terdiri dari variabel, indikator (deskripsi dari variabel) dan posisi penomoran dalam skala. Skala psikologis yang dibuat dalam jenis skala Lickert yang sudah dimodifikasi, yaitu skala yang memiliki jenjang 4. Misalnya SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju) dan TS

(Tidak Setuju). Skala Likert yang telah dimodifikasi ini dipilih untuk menghilangkan kecenderungan responden memilih respon yang aman, yaitu netral. Karena respon Netral ini tidak menunjukkan kecenderungan pilihan responden.

Teknik pengumpulan data penelitian kualitatif menggunakan metode wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan dengan orang-orang yang berada dalam lingkup kerja karyawan kelurahan. Observasi dilakukan dengan metode non partisipant yaitu observer tidak ikut serta dalam proses yang diamati.

Pengumpulan data survey tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di kelurahan kecamatan Tegal Timur dilakukan oleh peneliti dengan langsung bertanya pada masyarakat sebagai responden. Peneliti sengaja tidak memberitahu pihak kelurahan yang disurvei untuk menghindari kemungkinan terjadinya pencitraan. Masyarakat sebagai responden juga sangat terjaga kerahasiaan identitasnya.

4.5 Teknik Analisis Data

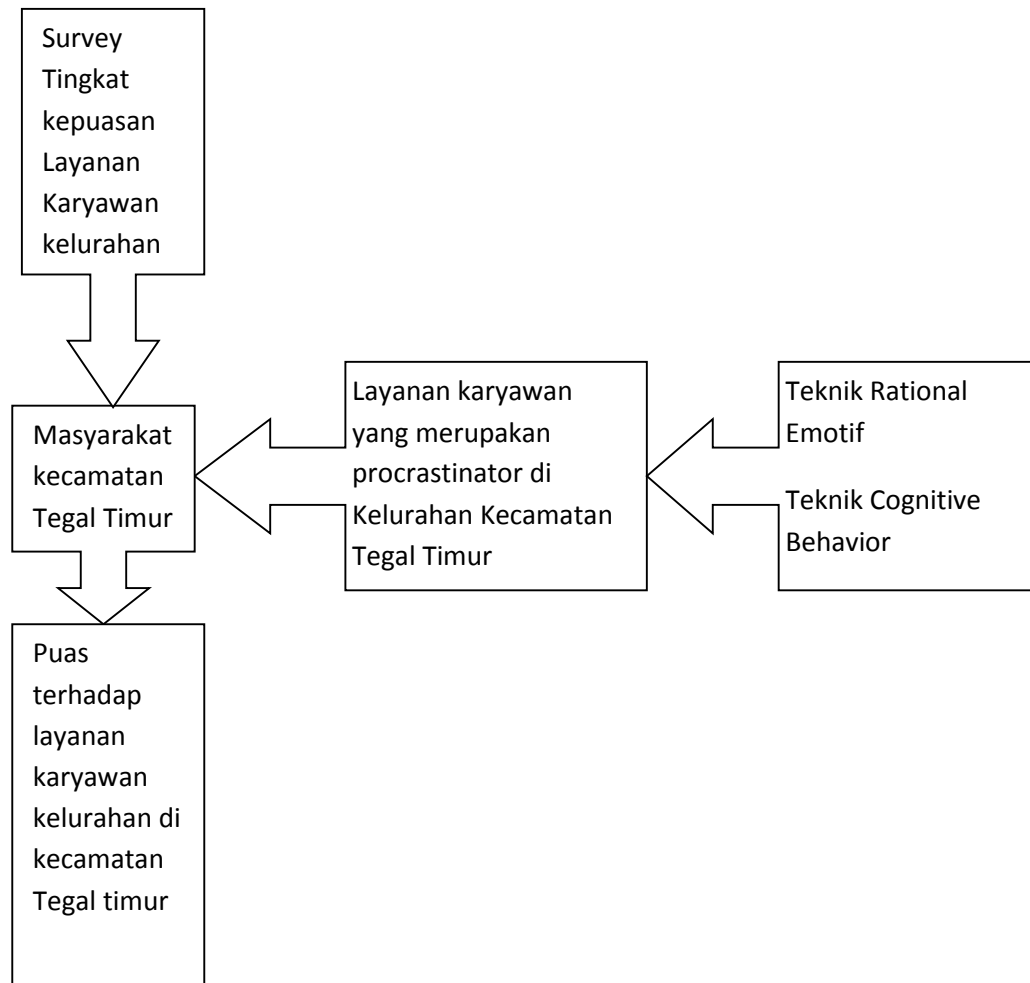
Pada bagian ini teknik analisis data menggunakan validitas dan reliabilitas. Validitas mengukur sejauh mana alat pengumpulan data itu valid yang diuji dalam statistika menggunakan pengukuran *product moment*. Kemudian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah skala tersebut dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Reliabilitas diukur menggunakan pengujian rumus *alpha*.

Analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan bantuan aplikasi *Ms excel* dan *SPSS*. Dalam tabulasi tabel hasil dari subyek maka digunakan *Ms excel*. Setelah tabulasi maka data tersebut dipindah dalam *SPSS*. Kemudian untuk analisis kualitatif menggunakan triangulasi untuk cek data dari hasil wawancara dan observasi.

4.6 Teknik Terapi yang digunakan

Dalam penelitian ini, responden yang mempunyai tingkat procrastinasi tinggi dan kinerja rendah, akan dikenai teknik terapi Rasional Emotif dan teknik terapi Cognitive Behavior untuk menurunkan tingkat procrastinasinya dan meningkatkan kinerjanya

4.7 Alur Penelitian



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil

Data hasil penelitian diperoleh dari skala procrastinasi dan kinerja. skala tentang procrastinasi untuk mengetahui tingkat prokrastinasi karyawan kelurahan di kecamatan Tegal timur. Skala tentang kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan yang menjadi responden penelitian. Setelah skala tersebut diberikan dan diisi oleh karyawan kelurahan yang menjadi responden selanjutnya data diolah menggunakan SPSS, maka didapat hasil aitem valid, reliabilitas alat dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Total responden yang merupakan karyawan kelurahan di kecamatan tegal timur adalah 50 orang. Namun jumlah skala sikap yang sudah diisi dan dikembalikan hanya 22. Kebanyakan dari responden tidak mengisi dengan alasan banyak pekerjaan, terlalu sibuk dan tidak ada waktu untuk mengisi skala yang diberikan.

Hasil Analisa Skala Sikap

Procrastinasi dan Kinerja Karyawan Kelurahan

Warnings

Each of the following component variables has zero variance and is removed from the scale: Item_1, Item_3, Item_4, Item_6, Item_7, Item_10, Item_13, Item_15, Item_20, Item_21, Item_23, Item_26, Item_28, Item_32

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	22	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.647	.644	19

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	.087	-.513	1.000	1.513	-1.950	.152	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_2	163.64	260.433	.242	.	.634
item_5	166.18	254.918	.603	.	.606
Item_8	163.95	286.807	.046	.	.649
Item_9	166.23	252.755	.628	.	.603
Item_11	161.86	289.933	-.076	.	.661
Item_12	166.55	267.784	.323	.	.629
Item_14	163.95	286.807	.046	.	.649
Item_16	166.23	249.136	.651	.	.598
Item_17	162.32	286.799	-.035	.	.661

Item_18	163.95	286.807	.046	.	.649
Item_19	166.18	242.442	.673	.	.589
Item_22	166.86	274.504	.413	.	.632
Item_24	161.64	274.528	.272	.	.636
Item_25	163.95	286.807	.046	.	.649
Item_27	166.82	284.061	.060	.	.649
Item_29	162.00	285.524	-.012	.	.659
Item_30	163.95	286.807	.046	.	.649
Item_31	166.91	284.468	.163	.	.645
Item_33	46.09	72.087	1.000	.	.480

Hasil dari analisa diatas menunjukkan bahwa 19 aitem skala sikap valid dan reliable. Langkah selanjutnya adalah melakukan pendampingan kepada karyawan yang menjadi procrastinator tingkat sedang dan tinggi. Identitas karyawan yang melakukan procrastinasi sengaja dirahasiakan untuk menjaga nama baik beliau masing-masing. Proses mendampingan berjalan sampai terjadi perubahan pada procrastinator (dalam penelitian ini maksimal 3 bulan).

Berkurangnya sikap prokrastinasi bisa diamati dari berkurangnya jumlah karyawan yang melakukan kegiatan di luar tugas utamanya atau sekedar nongkrong atau berjalan keluar ruang untuk hal yang tidak terkait dengan tugasnya. Selama pengamatan yang dilakukan tim peneliti, waktu tunggu untuk menerima layanan di kantor kelurahan di kecamatan Tegal Timur berkurang. Untuk keperluan pengurusan hal-hal tertentu sudah mulai tepat waktu. Hal ini meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan di kantor kelurahan di kecamatan Tegal Timur.

5.2 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Metode yang dipilih untuk mengurangi prokrastinasi pada karyawan kalurahan di kecamatan Tegal Timur Kabupaten Tegal adalah teknik terapi Rasional Emotif dan teknik terapi Cognitive Behavior. Teknik terapi ini dipilih karena sesuai dengan hal yang akan dirubah, yaitu pemikiran yang irrasional dari karyawan procrastinator dan kemampuan menjadi lebih baik dari dalam diri karyawan procrastinator yang bersangkutan

2. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan kalurahan di kecamatan Tegal Timur Kabupaten Tegal bersifat intrinsik dan ekstrinsik Faktor intrinsik berupa pemahaman mengenai kinerja dan memanfaatkan waktu. Faktor ekstrinsik berupa kepedulian atasan dan kultur bekerja.

BAB VI

LUARAN HASIL PENELITIAN

6.1 Kegiatan Publikasi

Sedang proses submit dalam jurnal Bimbingan dan Konseling di Cakrawala, UPS Tegal.



6.2 Pembicara pada Pertemuan Ilmiah

Hasil penelitian diikuti sertakan sebagai proceeding pada International Seminar and Workshop “Guidance and Counseling to Strengthen National Mental Health and Wellbeing” di UPI Bandung tanggal 21 April 2018 dan seminar nasional Bimbingan dan Konseling “Strategi Layanan dan Bimbingan dan Konseling di Era Disrupsi” di UPGRi Semarang tanggal 21 Juli 2018

6.3 Visiting Scientist di PT lain

Sebagai pembicara pada MK Psikologi di AKPER Pemkot Tegal tentang Kesehatan Mental tanggal 3 Juni 2018

6.4 Buku Ajar

Konseling untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Draft)

6.5 Penyusunan Laporan Penelitian

Laporan hasil penelitian dilakukan setelah penelitian berakhir, dan melakukan publikasi sesuai dengan target luaran.

BAB VII

SIMPULAN DAN SARAN

7.1 Simpulan

Procrastinasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan kebenaran hal tersebut. Selain mengetahui kebenaran itu juga untuk menemukan faktor yang menurunkan procrastinasi dan meningkatkan kinerja karyawan. mengurangi tingkat procrastinasi seseorang membutuhkan waktu karena lebih pada merubah pola pikir.

7.2 Saran

Pemimpin harus mencermati penyebab menurunnya kinerja karyawan, menemukan penyebabnya dan mengusahakan mengatasinya. Meminimalkan penyebab penurunan kinerja secara psikis akan meningkatkan juga kenyamanan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous, 2015, Procrastinate No More :A Time Management Guide For On Line Students, Collage of Du Page Online
- Azwar, Saifuddin, 2007, Metode Penelitian, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Balkis, M, and Duru, E; 2007; The Evaluation Of The Major Characteristic And Aspect Of The Procrastination In The Frame Work Of Psychological Counseling And Guidance; *Educational Science : Theory And Practice*, 7(1),376-385
- Barrick, M.R., Mount,M.K., 1991. The Big Five Personality Dimensions And Job Performance : *A Meta Analysis. Personnel Psychology*
- Campbell, J. P; 1990. Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds), *Handbook of Industrial and organizational psychology* (pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, Inc.
- Dewi, Anastasia Tri Kristiani Sintya; Prokrastinasi Kerja Ditinjau Dari *Self Efficacy* Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Jawa Tengah; *Skripsi* (tidak diterbitkan)
- Ferrari, JR- Tice, DM; 2000; Procrastination as a Self-Handicap for Men and Women : A Task-Avoidance Strategy in a Laboratory Setting; *Journal of Research in Personality* 34, 73-83
- Hikmah, Murtafiatul, Zulaifah, Emi; 2008; Hubungan antara Efikasi Kerja dengan Prokrastinasi Kerja pada Karyawan; *Skripsi*; Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Iqbal, A;Ijaz, Maia;Latif, Farah; Mushtaq, Hina; 2015; Factors Affecting The Employee's Performance A Case Study Of Banking Sector In Pakistan; *Eouropean Journal Of Business And Social Sciences*, Vol. 4, No. 8 P.P 309-318
- Jankingthong, K and Rurkkhum, S; 2012; **Factors Affecting Job Performance: A Review of Literatur**; *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts* Vol.12 (2) : 115-127

- Jayaweera, T; 2015; Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England; *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3
- King, Margaret J; 1998; The Procrastination Syndrome: Signs, Symptoms, and Treatment; *Innovative Leader* Volume 7, Number 11
- Madan, Poonam., Bajwa, Jasleen Kaur.; 2016; Factors Affecting Employee Job Performance : With Special Reference To Banking Sector; *Research Paper Management*: Vol :6; Issue :4
- Mangkunegara, Anwar Prabu;2002; Manajemen Sumber Daya Manusia; Remaja Rosdakarya; Bandung.
- Metin, B.,Taris, T.W., Peeters, M.C.W. Correlates Of Procrastination And Performance At Work: The Role Of Having “ Good Fit”. *Journal Of Prevention & Intervention Community*. Januari 2016
- Nguyen, B., Steel, P.,& Ferrari, J. R.; 2013; Procrastination’s Impact On The Workplace And The Workplace’s Impact On Procrastination. *Internatinal Journal Of Selection & Assesment*, 21(4), 388-399
- Neal, Thakkar; Why Procrastinate: An Investigation of the Root Causes behind Procrastination. *Lethbridge Undergraduate Research Journal*. Volume 4 Number 2. 2009.
- Neville, Colin; 2007; Procrastination; University of Bradford, School of Management O’Donoghue,
- Permatasari, Atika Indah; 2016; Hubungan antara Prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada PNS; *Skripsi* (tidak diterbitkan); Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan kinerja karyawan. Yogyakarta. BPFE
- Raza, H; Anjum, M; Zia, SM; 2014; The Impacts of Employee’s Job Performance Behavior and Organizational Culture on Organizational Productivity in Pharmaceutical Industries in Karachi; *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* Vol. 5, no. 12
- Robbins, Stephen P; 2006; Perilaku Organisasi, PT. Indeks; Kelompok Gramedia; Jakarta
- Schouwenburg, Henri C; 1992; Procrastinators And Fear Of Failure: An Exploration Of Reasons For Procrastination; *European Journal Of Personality*, Vol.6,225-236

- Skowronski, M & Mirowska, A; 2013; A Manager's Guide To Workplace Procrastination; *SAM Advanced Management Journal* (07497075); 78(3); 4-27
- Sonnentag, S-Volmer, J-Psychala, A; Job Performance; *Sage Handbook of Organisational Behavior* vol 1 427-447
- Steel, P., & Klingsieck, K. (2015). Procrastination. In J. D. Wright (Ed.), *The international encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd ed., Vol. 19; pp. 73-78). Oxford: Elsevier.
- Steel, P. 2010. Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? *Personality and Individual Differences*, 48, 926-934.
- Steel, P. 2007. The nature of procrastination. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Steel, P. 2010. Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? *Personality and Individual Differences*, vol 48, 926-934.
- Ted- Matthew, Rabin; 2000; Choice and Procrastination; Other Recent Work; *Department of Economics, UCB; UC Berkeley*
- Tucker-Ladd, C. (2006). *Psychological self-help, (Chapter 4: Behaviour motivation and self control)* viewed 2 March 2009,
- Yozgat Ugur et al; 2013; Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence; *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75 (2013) 518 – 524

